

## Dampak Kepercayaan Terhadap Kinerja Pegawai PT JMK saat Covid-19 di Bekasi

Amalia<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang  
e-mail: [1amaliaadebora@gmail.com](mailto:1amaliaadebora@gmail.com), [2solehudin@unsika.ac.id](mailto:2solehudin@unsika.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menjelaskan dan memprediksi kepercayaan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Mandiri Konstruksindo dengan metode deskriptif dan verifikatif yaitu seluruh karyawan PT Jaya Mandiri Konstruksindo. Data kumpulkan dengan metodea menyebarkan kuesioner (angket) dan observasi, kemudian melakukan analisis data menggunakan SPSS 25 yang dilakukan dengan teknik sampling, metode kuantitatif teknik analisis data uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas dan uji hipotesis. Populasi dari penelitian ini sebanyak 45 orang, kemudian melalui rumus sampling ditetapkan sampel sebesar 45 responden. Hasil penelitian dalam taraf signifikan 10% menemukan bahwa, (1) kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perusahaan PT Jaya Mandiri Konstruksindo. Berdasarkan hasil simulasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan karyawan terhadap kinerja perusahaan dengan presentasi sebesar 41,213% merupakan hasil prediksi data kepercayaan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Mandiri Konstruksindo yang telah di uji dan sisanya dengan presentasi sebesar 58,787% merupakan hasil prediksi data variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepercayaan dan Kinerja

### Abstract

*This study aims to analyze, explain and predict confidence in the performance of employees of PT Jaya Mandiri Televisi with descriptive and verification methods, namely all employees of PT Jaya Mandiri Televisi. Collecting data using the method of distributing questionnaires (questionnaire) and observation, then conducting data analysis using SPSS 25 which is carried out by sampling techniques, quantitative methods of data analysis techniques validity testing, reliability testing, normality testing and hypothesis testing. The population of this study was 45 people, then through the sampling formula the sample was determined to be 45 respondents. The results of the study at a significant level of 10% show that, (1) trust has a positive and significant effect on the performance of the company PT Jaya Mandiri Konsindo. Based on the simulation results in this study, it shows that employee confidence in company performance with a presentation of 41.213% is the result of predicting data on trust in employee performance of PT Jaya Mandiri Konsindo which has been tested and the like with a presentation of 58.787%, which is the result of predicting data on other variables that are not tested. test in this study.*

**Keywords:** Trust and Performance

### 1. Pendahuluan

Seperti yang kita ketahui wabah Covid-19 dari Wuhan, China lebih tepatnya pada Desember 2019. Covid-19 adalah sebuah virus yang Virus corona dapat menyebabkan infeksi kepada seseorang dapat menimbulkan berbagai macam penyakit diantaranya flu biasa sampai berakibat fatal. Ini benar-benar berbahaya dan berdampak fatal. Virus ini menyebar ke seluruh dunia. Karena banyak masyarakat yang teridentifikasi virus melakukan beberapa ke seluruh dunia untuk

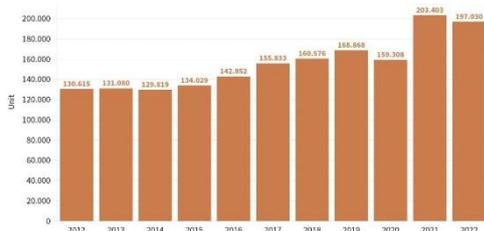
menghindari penyakit, sehingga menyebabkan banyak kematian dan lockdown masal di seluruh dunia. Akibatnya mematikan banyak perekonomian, masyarakat yang belum siap akan mengalami stress dan kematian.

Wabah virus ini menyebar keseluruhan dunia termasuk Indonesia. Pemerintah berupaya pencegahan penyebaran virus ini dengan mengeluarkan menerbitkan Perda Nomor 9 Tahun 2020 tentang "Kebijakan Pembatasan Sosial Besar atau (PSBB) yang baru dimulai pada 3 April 2020 oleh Menteri Kesehatan.

PSBB memiliki pedoman yang harus di taati oleh seuruh masyarakat diantaranya yaitu: Penutupan sekolah dan tempat kerja, kedua pembatasan kegiatan keagamaan, ketiga pembatasan kegiatan di tempat dan tempat umum, dan keempat pembatasan kegiatan sosial budaya, termasuk pembatasan adalah kegiatan pertama yang bermanfaat secara sosial. Institusi pemerintah Indonesia terpengaruh oleh keberhasilan kampanye jejaring sosial.

Kinerja karyawan adalah kinerja yang berlaku di lingkungan kerja suatu perusahaan dan karyawan yang bekerja di sana. Kondisi saat kerja yang baik, lingkungan yang baik berarti karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Ini termasuk kondisi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja kerja serta kesehatan fisik dan mental, dan keselamatan di tempat kerja. Kinerja keadaan yang kondusif dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dan dapat bekerja dengan baik secara efektif dan efisien. Sedarmayanti (2002) mengatakan "seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai efisiensi maksimum jika didukung oleh kondisi kerja yang baik".

Selama pandemi ini, perhatian lebih harus diberikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Menciptakan lingkungan kerja yang baik di masa pandemi Covid-19 dilakukan dengan cara menerapkan peraturan kebijakan pemerintah seperti menggunakan masker atau penutup hidung dan mulut, social distancing dan menjaga jarak, menyempatkan disinfektan, meminum vitamin, menjemur diri di bawah sinar matahari.



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat ada 197.030 perusahaan konstruksi di Indonesia pada 2022. Jumlah itu terkoreksi 3,13% dibandingkan tahun sebelumnya menjadi 203.403 unit. Perusahaan konstruksi Indonesia melihat tren ini dan

menunjukkan peningkatan. Pembangun melihat rekor 203.403 unit pada tahun 2021.

Namun, jumlah perusahaan konstruksi akan kembali berkurang di tahun 2022. Hal ini disebabkan banyak proyek infrastruktur yang tidak dapat berjalan maksimal, dampak ekonomi global terhadap Covid-19, termasuk perang Rusia dengan Ukraina. Dari segi wilayah, 23.752 perusahaan konstruksi akan berpusat di Jawa Timur pada tahun 2022. Kedua adalah Jawa Tengah dengan 16.211 perusahaan konstruksi, Jakarta 14.410 perusahaan konstruksi, Jawa Barat 13.508, dan Gorontalo merupakan provinsi dengan aktivitas konstruksi paling sedikit. perusahaan, yaitu sebanyak 793 unit.

PT Jaya Mandiri Konstruksi termasuk perusahaan yang mengikuti trend dan tumbuh pada saat terjadinya Covid-19 di Dunia termasuk di Indonesia sedang tinggi. PT Jaya Mandiri berdiri di awal tahun 2021 hingga saat ini. Berdirinya PT JMK ini di harapkan dapat menambah perekonomian di Indonesia dan membuka lapangan pekerjaan bagi karyawan yang berdampak Covid-19. Tentunya banyak tantangan sejak awal berdiri dimana untuk mengadakan meeting dengan calon customer harus melalui tatap muka via zoom banyak peraturan pemerintah yang harus di taati oleh semua perusahaan. Para pelaku bisnis konstruksi berupaya melakukan sytaregi adaptasi saat Covid-19 ini untuk mencapai pemuliahan ekonomi baik secara internal maupun eksternal. Untuk menetapkan strategi ekonomi dalam bisnis konstruksi, maka faktor internal dan eksternal dapat menjadi acuan.

Kepercayaan karyawan menurut Mowen dan Minor, dalam Caniago dan Sudarmi (2021) menjelaskan bagaimana kepercayaan mencakup seluruh informasi yang dimiliki oleh konsumen dan seluruh kesimpulan yang dibuat oleh konsumen tentang objek, karakteristik dan manfaat. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan sampling Unit LP31 Collage.

Kepercayaan karyawan yang masih minim namun tidak menggoyahkan perusahaan tetap berdiri kokoh mempertahankan benderanya. Sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan terus membangkitkan kepercayaan karyawan di lihat dari kinerja karyawan. Dengan adanya permasalahan kondisi pandemi ini, bagaimana dampak Covid-19 terhadap

keadaan perusahaan konstruksi. Oleh karena itu penulis mengkaji tentang Dampak Kepercayaan Terhadap Kinerja Pegawai PT Jaya Mandiri Konstruksindo pada saat masa Pandemi Covid-19.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi kepercayaan karyawan terhadap Kinerja Perusahaan yang baru lahir pada saat era covid 19.

Manfaat penelitian bagi karyawan PT Jaya Mandiri Konstruksindo. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi PT Jaya Mandiri Konstruksindo dan laporan bagaimana mengawali kepercayaan karyawan terhadap kinerja perusahaan supaya perusahaan dapat menjaga produktivitas dan meningkatkan produktivitas pada masa pandemi ini.

Manfaat penelitian ini bagi si peneliti yaitu untuk mendapat sumber bahan, sebagai landasan belajar dan meenambah wawasan dan realisasi ilmu yang didapatkan selama menjalani proses perkuliahan.

Manfaat bagi kampus, untuk dapat memeberikan edukasi, data, referensi tentang dampak kepercayaa terhadap kinerja pegawai PT Jaya Mandiri Konstruksindo.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2009) dalam didin et al (2018) manajemen adalah suatu ilmu atau seni yang mengukur bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) megatakan dalam didin et al (2018) bahwa manajemen sumberdaya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, mengkoordinasikan, pelaksanaan dan pengendalina.

Pengembangan penghargaan, integritasi, pemeliharaan dan pembagian kerja, untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (1020), Dalam didin dkk, (2018) manajemen sumber daya manusia yaitu penggunaan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi yang terjadi di dalam perencanaan tenaga kerja, rekrutment dan seleksi, ekspansi sumber daya manusia, perencanaan, ekspansi karir, pemberian kompensasi, kepedulian kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan industri.

#### **Kepercayaan**

Mowen dan Minor, dalam Caniago dan Sudarmi (2021) menjelaskan

bagaimana kepercayaan mencakup seluruh informasi yang dimiliki oleh konsumen dan seluruh kesimpulan yang dibuat oleh konsumen tentang objek, karakteristik dan manfaat. Dalam publikasi Caniago dan Sudarmi (2021) oleh Roussen et all. Kepercayaan adalah bidang psikologis yang berkaitan dengan melegalkan suatu hal yang didasarkan pada harapan orang lain tentang perilaku yang baik.

Menurut Kaat et al (2022) Kepercayaan adalah bentuk sikap seseorang dalam memberi penilaian diri sendiri maupun objek disekitarnya sehingga individu yang bersangkutan memiliki keyakinan dan kemahiran diri untuk dapat melaksanakan sesuatu sebagaimana dengan kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan berasal dari diri dan sendiri dengan dukungan orang lain. Aspek dan indicator dalam kepercayaan dalam buku teori-teori psikologi karya Ghufron dan Rini (2012) diantaranya keyakinan akan kemampuan diri sendiri, rasa optimis, objektif, konsekwensi, rasional dan realistik.

Kepercayaan terhadap suatu organisasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan aktivitas kerja sehari-hari dan menjadi landasan hubungan dengan bermacam kelompok dalam organisasi. Kepercayaan pada organisasi cenderung meningkat ketika karyawan yakin bahwa organisasi berperilaku menguntungkan dan tidak merugikan (Oothuizen et al. dalam Widijaya dan Panjaitan 2022).

Karyawan memberikan kontribusi terbaiknya sebagai bakat, tenaga dan waktu untuk keberhasilan organisasi. Melemahnya kepercayaan karyawan terhadap organisasi mengarah pada fakta bahwa karyawan tidak memberikan kontribusi penuh pengetahuan, tenaga dan waktu mereka. Ketika sebuah organisasi telah mendapatkan kepercayaan dari karyawan, karyawan cenderung loyal dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kepercayaan memiliki efek positif langsung dan tidak langsung pada sikap, proses tim, dan rasa hormat yang lebih baik di tempat kerja. Kepercayaan bukanlah solusi akhir dari semua masalah karena organisasi berbasis tim, tetapi kepercayaan adalah salah satu hal terpenting untuk mencapai kerja sama tim agar lebih efektif di dalam dan di luar organisasi (Costa dalam Widijaya dan Panjaitan 2022).

Mowen & Minor menyatakan dalam Donni (2017) 'ada tiga (3) jenis kepercayaan konsumen, diantaranya : 1). Kepercayaan terhadap sifat-sifat suatu objek, termasuk pengetahuan tentang objek tersebut yang menyimpan sifat kepercayaan objek khusus yang disebut. Kepercayaan terhadap sifat-sifat suatu objek, asosiasi suatu atribut dengan objek seperti orang, barang atau jasa. 2). Keyakinan akan kegunaan suatu produk. Dalam hal ini, seseorang sedang mencari produk dan jasa yang dapat memecahkan masalah untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu yang memiliki karakteristik yang dapat dikenali yang membawa manfaat. 3). Keyakinan akan kegunaan pokok, termasuk sejenis keyakinan yang berasal dari penggabungan objek dan kegunaannya. Keyakinan pada utilitas suatu barang adalah pemikiran para konsumen tentang brand, manusia, atau pelayanan tertentu yang memberikan manfaat'.

Menurut Mowen dan Minor dalam Caniago dan Sudarmi (2021) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kepercayaan konsumen, meliputi : 1.) Kepercayaan atribut objek, meliputi : pengetahuan tentang sebuah objek memiliki atribut khusus yang disebut kepercayaan objek. Kepercayaan atribut objek, menghubungkan sebuah atribut dengan objek, seperti seseorang, barang atau jasa. 2.) Kepercayaan manfaat produk, dimana seseorang mencari produk dan jasa yang akan menyelesaikan masalah-masalah dalam memenuhi kebutuhannya dengan kata lain memiliki atribut yang akan memberikan manfaat yang dapat dikenal. 3.) Kepercayaan manfaat objek, meliputi jenis kepercayaan ketika dibentuk dengan menghubungkan objek dan manfaatnya, kepercayaan manfaat objek merupakan persepsi konsumen tentang seberapa jauh produk, orang atau jasa tertentu yang akan memberikan manfaat tertentu.

Menurut Maharani (2010) menyatakan dalam Caniago dan Sudarmi (2021), variabel kepercayaan memiliki empat indikator antara lain; 1). Keandalan. 2). Integritas. 3). perhatian 4). Kepercayaan. Menurut Flaviani dan Giunaliu (2007) dalam Rezha dan Suparwati (2018), 'kepercayaan terdiri dari tiga indikator kepercayaan yaitu: 1). Kejujuran (Integritas) 2). kebajikan (kebaikan) 3). Validitas McKnight et al. Mengutip Donn (2017), ada tiga (tiga) indikator yang membangun kepercayaan

yaitu: 1). Niat baik (kebaikan) 2). kejujuran 3). Kompetensi'.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Wibisono, Caniago dan Sudarmi (2021) menjelaskan bahwa prestasi adalah kerja dan hasil apa yang diperoleh melalui kerja tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang sangat berkaitan dengan tujuan strategis organisasi kepuasan pelanggan, dan kontribusi keuangan. Verni et al. (2017) menjelaskan dalam Caniago dan Sudarmi (2021) bahwa pengukuran kinerja adalah proses menilai kemajuan pekerjaan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan dan sasaran yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam produksi barang dan jasa, didalamnya terdapat informasi tentang efisiensi dan efektivitas tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja hasilnya dapat dilihat dari dua sudut pandang keuangan dan organisasi. Kinerja dapat diukur dengan variabel yang berhubungan dengan pertumbuhan pendapatan produktivitas dan kepuasan pelanggan. Kinerja keuangan berdasarkan kinerja perusahaan, Chakravarthy (1986) dalam Caniago dan Sudarmi (2021). Menurut peneliti lain, mengukur kinerja keuangan didasarkan pada investasi, sisa pendapatan, laba per saham, hasil dividen dan rasio harga terhadap pendapatan, pertumbuhan. Penjualan, pasar modal dan lain-lain. Pengukuran daya bergantung pada sistem pengukuran dan informasi yang diberikan oleh alat yang dimanfaatkan. Metrik yang masih tradisional digunakan dalam analisis keuangan untuk menghitung kinerja termasuk laba atas investasi, leverage, kecukupan modal, likuiditas, arus kas, perputaran persediaan dan piutang.

Menurut Chotimah et al., (2018), Dwiiastuti dan Satyanegara (2022) terdapat lima pengukuran kinerja dalam rantai pasok beserta kriterianya; supply rantai pasokan, respons rantai pasokan, fleksibilitas rantai pasokan, cost rantai pasokan, dan management value rantai pasokan.

Oleh karena itu, evaluasi kinerja organisasi mengacu pada proses atau sistem penilaian kinerja organisasi (organisations) base on standart (Kaplan dan Norton, (2000) dalam Caniago dan Sudarmi (2021). Tujuan penilaian kinerja adalah memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi dan mematuhi prosedur operasional. ditentukan untuk mencapai

tindakan dan hasil yang diperlukan organisasi Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang ditetapkan dalam rencana strategis, program, dan anggaran perusahaan.

Juga evaluasi kinerja membantu mencegah perilaku yang tidak pantas, menggoda dan mengimprove perilaku yang diinginkan dengan memberikan feedback tepat waktu atas hasil knerja dan apresiasi, secara internal maupun eksternal. Beberapa metode evaluasi kinerja telah dilakukan selama ini, tergantung dari target laba perusahaan, Hampir semua perusahaan menggunakan metrik keuangan untuk mengukur kinerjanya.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menekankan penjelasan dan pengembangan masing-masing variabel yang sedang diteliti dengan memakai data yang berbentuk angka kemudian diikuti dengan hubungan kedua variabel tersebut menggunakan uji hipotesis. Jenis  $H_1$  an ini merupakan variabel independent kepercayaan ( $X_1$ ) dan variabel dependent Kinerja ( $Y$ ). Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti yaitu harus diselidiki langsung oleh subyek penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan, dengan menyebarkan kuesioner (survei) dan observasi.

### Teknik Sampling

Peneliti dalam penelitian ini memakai teknik metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner, pendekatan kuantitatif ini menekankan pada pengujian hipotesis, antara variabel bebas dan variabel terikat dan dapat diidentifikasi dan hubungan antara variabel bebas dapat diukur. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu terdiri dari variabel bebas Kepercayaan ( $X_1$ ) dan variabel terikat adalah kinerja ( $Y$ ). Sampel untuk penelitian ini adalah 45 orang karyawan PT Jaya Mandiri Konstruksindo. Dalam hal ini, kami menggunakan semua populasi yakni sebanyak 45 orang karyawan PT Jaya Mandiri Konstruksindo. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *non-probability* sampling dengan teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2013).

Peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan untuk mengumpulkan data (angket). Untuk mengumpulkan data, peneliti ini menggunakan probability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sering disebut

total sampling. Istilah ini untuk sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi disurvei menurut Sugiyono (2013).

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

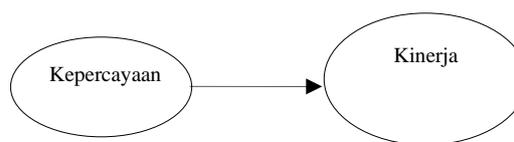
Analisis Deskriptif yaitu metode pengumpulan data untuk mendapatkan bahan-bahan yang digunakan dasar bagi pengujian yang bersifat teoritis.

#### Analisis Verifikatif

Dalam pengujian yang dilakukan peneliti analisis verifikatif ini dilakukan untuk mengkaji hasil penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kepercayaan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode ini dapat diketahui seberapa besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

#### Pengaruh Hipotesis

Pada pengujian hipotesis yang dilakukan ini berupa pengujian secara parsial. Dengan tingkat resiko kegagalan alpha ( $\alpha$ ) = 10% (0,1) yang diuji menggunakan uji t-statistik, dan f-statistik.



Gambar 1.1

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi responden

Responden di dalam pengujian ini yaitu keseluruhan populasi karyawan PT Jaya Mandiri Konstruksindo yaitu berjumlah 45 orang karyawan yang terdiri dari 90% berjenis kelamin laki-laki dan 10% berjenis kelamin perempuan.

### Analisis data penelitian

Tabel 1. Uji Validitas

Nilai Alpha	Keterangan
0,0 – 0,20	Reliabilitas sangat rendah
0,20 – 0,40	Reliabilitas rendah
0,40 – 0,60	Reliabilitas cukup
0,60 – 0,80	Reliabilitas tinggi
0,80 – 1,00	Reliabilitas sangat tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Dibawah ini adalah hasil uji validitas variabel Kepercayaan ( $X$ ) dan variabel Kinerja ( $Y$ ), dengan responden sebanyak 45, menggunakan SPSS versi 25. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung adalah hasil dari korelasi jawaban pada responden. Dapat

dilihat pada tabel sebagai berikut :  
Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Kepercayaan

Varibel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Kepercayaan	X1	.988**	0,1654	Valid
	X2	.787**	0,1852	valid
	X3	.988**	0,1654	Valid
	X4	.988**	0,1654	Valid
	X5	.988**	0,1654	Valid

Sumber data SPSS 25 yng di olah 2023

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kinerja

Varibel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja	Y1	1.000**	0,1638	valid
	Y2	1.000**		valid
	Y3	1.000**		valid
	Y4	1.000**		valid
	Y5	1.000**		valid

Berdasarkan uji valiitas menunjukan Indikator variabel Kepercayaan dinyatakan valid denagn 5 item pertanyaan. ( $X_1$ ) r hitung paling rendah = 0.988 dan variabel Kinerja (Y) r hitung paling rendah = 1,00. Sehingga apat disimpulkan bahwa nilai item-item pertanyaan digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel r uji 2 (dua) arah dengan  $N=45/df= 43$  (N-2) kesalahan 5% diperoleh 0,1638 karena r hitung lebih besar dari r table untuk taraf kesalahan 5% maka dapat di simpulkan variable kepercayaan dan variable kinerja tersebut valid dan dapat dipergunaknaa untuk penelitian.

#### Uji Reabilitas

Tabel 4.

Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Kepercayaan (X1)	0.971	Reliabel
Kinerja (Y)	1.000	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan dan pengolahan data didapat ( $r_{hitung}$ ) disimpulkan bahwa indikator variabel kepercayaan sebesar 0,971, dan variabel kinerja sebesar 1,000 maka seluruh variabel dalam penelitian ini menyatakan reliabel karena  $r_{hitung} > t_{hitung}$  0,6.

#### Analisis Regresi Berganda

##### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukan semua variabel mengikuti

sebaran data normal karena nilai signifikansinya sebesar  $0.743 > 0.05$ .

#### Uji Hipotesis

Pengaruh Kepercayaan terhadap Kinerja;

Hasil perhitungan disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 5. Pengaruh  $X_1$  terhadap Y.

Sig.	A	Terhitung g	Ttabel	Kesimpulan
0.00	0.05	41.213	0.17	H1 Diterima

Berdasarkan dari tabel 5 di atas menunjukan bahwa hasil nilai sig ( $0,00 < \alpha$  ( $0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  ( $41.213$ )  $> t_{tabel}$  ( $0,17$ ) maka hasil pengujiannya  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan jika hasil pengujian Kepercayaan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Sedangkan sisanya 58,787% merupakan hasil uji variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini merupakan bahwa kepercayaan karyawan terhadap kinerja perusahaan saling berkontribusi secara parsial.

#### Pembahasan hasil Penelitian

Adapun pembahasan dari hasil penelitian uji deskriptif danm van uji verifikatif. Terdapat satu hasil penelitian dari penelitian ini yaitu hasil pengujian penelitian variabel Kepercayaan ( $X_1$ ) adanya pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Korelasi Kepercayaan terhadap Kinerja Karyawan

Memiliki koefisien sebesar 41.2% atau 41,2. Hal ini menunjukan pemgaruh positif Kepercayaan terhadap Kinerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menukung Caniago dan Sudarmi (2021) bahwa kepercayaan menumbuhkan kejujuran, perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat di ambil benang merahnya mengenai pengaruh kepercayaan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kepercayaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan berdasarkan 5 (lima) point pertanyaan hasil kuesioner, di peroleh hasil rata-rata sebesar 176 dengan kriteria setuju. Hal ini menunjukan bahwa karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kinerja perusahaan. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Jaya Mandiri

Konstruksindo berdasarkan 5 (lima) point pertanyaan hasil kuesioner dapat di peroleh hasil rata-rata sebesar 189 dengan kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan memiliki kepercayaan yang tinggi. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Saran bagi penelitian berikutnya

1. Disarankan untuk pengujian berikutnya dapat mengembangkna lebih luas lagi variabel-variabel yang akan diamati sehingga hasil penelitian dapat lebih maksimal dan menggeneralisasikan populasi yang ada.
2. Disarankan juga untuk pengujian berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih baik dari sebelumnya dan lebih terperinci agar mendapatkan solusi dari setiap maslaah dalam perusahaan yang akan diteliti bermanfaat bagi perusahaan.

#### Referensi

- Bintoro kaj Darianto. (2017). *Mengelola Tinjauan Kinerja Karyawan*. Jogjakarta: Gava Media.
- Civelek, Uca, Çemberci & Yılmaz, (2017). Dampak kepercayaan rantai pasokan terhadap kinerja bisnis melalui kolaborasi rantai pasokan dan manfaat kolaborasi. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Jurnal Ilmu Administrasi Cilt*.
- Costa, A.C. (2016). *fidindaj organizoj. Koleksi Referensi Kurasi dalam Ilmu Saraf dan Psikologi Biobehavioural* (Aprilo 2016).
- Darmawan, DH (2013). *Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semsta
- Didin, Rakmat, dan Solehudin (2018). Pengaruh tata kelola perusahaan yang baik terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan. NO. 1*
- Donni, Junni Priansa (2017). *Perilaku konsumen di perusahaan modern*. Bandung : alfabet
- Gufron, N & Rini, R. 2012. *Teori Psikologi*. Yogyakarta: Aruzz Media.
- Kaat, Bernhard dan Trang (2022). Efiko tenaga kerja, tenaga kerja menengah kaj memphis south dungita agado di PT. AC Royal Coconut. *Tinjauan EMBA*
- Lidia, Lusri, Hotlan dan Siagian (2017), *The Effect of Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable for PT. Borwita Citrus Premium Surabaya, Agora Vol. 5, No. 1*
- Maharani, Astri Dhiah, Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap *Loyalitas* Nasabah, BANK Mega Syariah Cabang Semarang (PhD), *Universitas Diponegoro Semarang, 2010*
- Mamad, M. dan Chahdi, F.O. (2013). Faktor kolaborasi antar pelaku rantai pasok hulu: Kasus Industri Otomotif Maroko. *Riset Ekonomi Internasional, 6 (11)*.
- Mukhsin, M. (2017). *Impact of trust and commitment on relationship quality and impact on supply chain performance* (studi kasus produksi dan distribusi dedak pada penyakit Parkinson sederhana). *Dalam Jurnal Manajemen : ISSUE XXI (Nomor 03)*.
- Mukhsin, M. (2021). *Collaboration and Information Sharing in Supply Chain Operations* (Studi Kasus Pedagang Ayam Pedaging di Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten) *Kolaborasi dan Berbagi Informasi dalam Operasi Rantai Pasok*.
- Nitisemito, AS (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Oosthuizen, Rabie, & De (2018). "Meneliti *cyberloafing*, ekuitas organisasi, keterlibatan kerja, dan kepercayaan organisasi di antara pekerja ritel dan industri Afrika Selatan. SA" *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16, 1-11.
- Prihatmanto, B.H. (2018). *rantai pasokan; Manajemen, sains, strategi, dan praktik*. Gramedia: JAKARTA.
- Salam, MA (2017). *Peran mediasi kolaborasi rantai pasokan dalam hubungan antara teknologi, kepercayaan, dan kinerja*

- operasional. *Perbandingan: internasional*
- Sudarmi dan Caniago (2021). "Analysis of the effect of employee trust and motivation on company performance". *Jurnal Lentera Bisnis*
- Sugiyono, 1999, "Metode Penelitian Bisnis", Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabet. CV
- Widjaya dan Panjaitan (2022). "Analisis pengaruh sistem pengendalian organisasi dan kepercayaan terhadap kinerja pegawai bank di kota Batam". *Jurnal Studi Bisnis Asia*.